

## PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PEMANEN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT KEBUN KELAPA SAWIT REJOSARI

*(Labors of Palm Fruit Reaper Productivity at PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari Palm Plantation)*

Adyguna WF Simamora, Wuryaningsih Dwi Sayekti, Suriaty Situmorang

Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung, Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No.1  
Bandar Lampung 35141, Telp. 085768888435, e-mail: Adyguna\_wfs@yahoo.com

### ABSTRACT

*The aims of this research were to know the productivity of labors of palm fruit reaper and its influencing factors in PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari Palm Plantation. This research was conducted at PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari Palm Plantation, Natar Subdistrict, South Lampung Regency. The data was collected from April – May 2015 by survey method. The total respondents for this research were 54 people which were chosen by systematic random sampling method. Analysis method used in this research was quantitative descriptive and multiple linear regression analysis. The result of this research showed that the productivity of labors of palm fruit reaper at PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari Palm Plantation in 2015 was 732.68 kg per day or about 106.71 percent from the target, this was included as insufficient category. The influencing factors on the productivity of labors of palm fruit reaper at PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari Palm Plantation were salary and incentive, nutrition and health, education and training; whereas, motivation, age and years of service did not significantly affect it.*

*Key words: labors, palm fruit, productivity*

### PENDAHULUAN

Sektor pertanian di Provinsi Lampung memberikan kontribusi terbesar terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), walaupun kontribusi tersebut cenderung mengalami penurunan selama beberapa tahun terakhir. Kontribusi sektor pertanian terhadap PDRB Provinsi Lampung tetap berada pada kisaran lebih besar dari 37 persen selama periode 2010 - 2012. Kontribusi demikian merupakan total kontribusi dari semua subsektor pertanian, yaitu subsektor tanaman pangan, tanaman hortikultura, perkebunan, perikanan, peternakan, dan kehutanan. Lampung memiliki beberapa komoditas unggulan perkebunan, yaitu kelapa sawit, kelapa, karet, kopi, kakao, tebu, dan tembakau, dan dari beberapa komoditas perkebunan tersebut, tanaman kelapa sawit memiliki luas tanam terluas di Provinsi Lampung (Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung 2014).

Perkebunan kelapa sawit di Lampung terdiri dari perkebunan rakyat, perkebunan swasta dan perkebunan milik pemerintah. Salah satu perkebunan kelapa sawit milik pemerintah adalah PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari yang berada di Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung. PT Perkebunan Nusantara VII merupakan perusahaan berskala nasional, sehingga

dalam memproduksi hasil perkebunannya, tidak hanya menggunakan banyak sarana produksi, seperti pupuk, pestisida, tenaga kerja dan lainnya, tetapi sudah memiliki manajemen yang mengatur sistem produksi kelapa sawit, serta penggunaan tenaga kerja.

Beberapa tahun terakhir, produksi kelapa sawit di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari mengalami penurunan, yang disebabkan oleh adanya penurunan produktivitas tenaga kerja pemanen. Produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari tahun 2011-2013 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari tahun 2011-2013

Keterangan	2011	2012	2013
Luas lahan perkebunan (ha)	4.875	4.875	4.875
Jumlah tenaga kerja pemanen (org)	296	296	296
Produksi (ton TBS/thn)	89.325	67.688	57.843
Target produksi kelapa sawit (ton/thn)	85.919	86.372	84.229
Target produktivitas tenaga kerja pemanen (ton/hari)	0,97	0,97	0,95
Produktivitas tenaga kerja pemanen (ton/hari)	1,01	0,76	0,65

Sumber : PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, 2014

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit mengalami penurunan secara signifikan dan pada tahun 2012 dan 2013 berada di bawah target produktivitas tenaga kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas paling rendah terjadi pada tahun 2013, yaitu sebesar 0,65 ton per hari per orang, padahal targetnya adalah 0,95 ton per hari per orang. Target panen yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan hasil sensus buah kelapa sawit yang dilakukan perusahaan untuk memperkirakan jumlah hasil panen kelapa sawit.

Produksi kelapa sawit yang tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan disebabkan karena produktivitas tenaga kerja pemanen yang rendah. Jika produktivitas tenaga kerja pemanen rendah, maka hasil panen juga rendah, sehingga penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari. Perusahaan memberikan perlakuan tertentu kepada tenaga kerja pemanen untuk mendorong produktivitas kerja, seperti pendidikan dan pelatihan kerja, kesehatan, gaji dan pemberian insentif, serta motivasi dari perusahaan kepada pekerja, mulai dari bentuk, cara dan periode pemberian atau pelaksanaan, serta pertimbangan-pertimbangan apa yang menjadi acuan perusahaan untuk mengatur produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan (PT Perkebunan Nusantara VII 2010).

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari tahun 2015, dan (2) mengetahui faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari.

### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yang dilakukan di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan pada bulan April - Mei 2015. Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit terluas di Lampung Selatan dan memiliki

banyak tenaga kerja dalam perusahaan.

Jumlah sampel tenaga kerja pemanen yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 orang, yang ditentukan dengan menggunakan metode sampel acak sistematis (*systematic random sampling*). PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit terdiri dari 5 (lima) Afdeling, sehingga dari jumlah sampel yang telah diperoleh tersebut ditentukan alokasi proporsional sampel tiap Afdeling, dan diperoleh jumlah sampel untuk tenaga kerja pemanen di Afdeling I adalah 9 orang, Afdeling II adalah 11 orang, Afdeling III adalah 12 orang, Afdeling IV adalah 9 orang, dan Afdeling V adalah 13 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Sebelum melakukan analisis data, pada penelitian ini data variabel pelatihan dan variabel motivasi yang dikumpulkan dari hasil wawancara dengan kuesioner adalah data skala ordinal, sehingga perlu diubah menjadi skala interval. Pada penelitian ini data berskala ordinal diubah menjadi interval dengan teknik *Succesive Interval Method* (MSI), dengan cara komputerisasi menggunakan program, dengan pertimbangan bahwa proses pengubahan data akan lebih praktis dan waktu yang dibutuhkan lebih singkat (Muhidin 2011)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dan verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab tujuan pertama, yaitu mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari dengan garis kategorisasi. Analisis ini dilakukan dengan cara membuat kategorisasi (lima kategori) dengan menggunakan rumus interval kelas (Sugiyono 2013) :

$$RSK = \frac{(JR \times JB \times ST) - (JR \times JB \times SR)}{JK} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

RSK : Rentang skor kategori  
JR : Jumlah responden  
JB : Jumlah butir pertanyaan  
ST : Skor tertinggi  
SR : Skor terendah  
JK : Jumlah kategori

Tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen dapat diketahui berdasarkan penilaian responden terhadap pertanyaan yang diajukan kepadanya. Untuk mendeskripsikan produktivitas tenaga kerja pemanen, nilai dari variabel tersebut dikategorikan

ke dalam lima kategori yaitu sangat rendah, rendah, cukup, tinggi, dan sangat tinggi. Analisis verifikatif digunakan untuk menjawab tujuan kedua, yaitu melihat pengaruh faktor gaji dan insentif (penghasilan) ( $X_1$ ), gizi dan kesehatan ( $X_2$ ), pendidikan ( $X_3$ ), pelatihan ( $X_4$ ), motivasi ( $X_5$ ), umur ( $X_6$ ), dan masa kerja ( $X_7$ ) terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen ( $Y$ ) di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari. Analisis ini dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS 16.0. Model yang digunakan adalah (Gujarati, 1995) :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + \mu \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

- $Y$  = Produktivitas tenaga kerja pemanen (kg/hari)  
 $b_0$  = Intersep  
 $b_i$  &  $a_i$  = Koefisien regresi ( $i = 1, 2, 3, \dots, n$ )  
 $X_1$  = Gaji dan insentif (penghasilan) (Rp/kg)  
 $X_2$  = Gizi dan kesehatan (kg/m<sup>2</sup>)  
 $X_3$  = Pendidikan (thn)  
 $X_4$  = Pelatihan (*Interval*)  
 $X_5$  = Motivasi (*Interval*)  
 $X_6$  = Umur (thn)  
 $X_7$  = Masa kerja (thn)  
 $\mu$  = *Random error*

Dalam pengujian parameter regresi, dilakukan pengujian secara serentak (Uji F) dan pengujian secara individu (Uji t). Analisis regresi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel yang ada dalam penelitian baik secara serentak dan parsial. Uji F dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (gaji dan insentif, gizi dan kesehatan, pendidikan, pelatihan, motivasi, umur dan masa kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas tenaga kerja pemanen) secara bersama-sama. Pengujian dapat dilihat dengan membandingkan angka taraf signifikansi  $\alpha$  penelitian dengan taraf signifikansi 0,1 (10%). Apabila signifikansi  $\alpha$  penelitian < 0,1, artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama, dan sebaliknya.

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu atau parsial. Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari taraf signifikansi penelitian dan dibandingkan dengan taraf  $\alpha = 0,1$ . Apabila signifikansi  $\alpha$  penelitian < 0,1, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel

terikat secara individu, dan sebaliknya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Distribusi tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari menurut umur berkisar antara 21 hingga 55 tahun, dengan rata-rata umur adalah 37,11 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan, kelompok paling banyak adalah sekolah dasar (SD) yang mencapai 59,26 persen. Distribusi tenaga kerja pemanen menurut pengalaman kerja berkisar antara 3 sampai 35 tahun, dengan rata-rata 11,40 tahun. Tenaga kerja pemanen rata-rata memiliki pengalaman kerja yang lama di perusahaan, karena sebagian besar sudah bekerja sebagai pemanen borongan di perusahaan sebelum diangkat menjadi tenaga kerja pemanen tetap.

### Deskripsi Variabel

#### Pendidikan

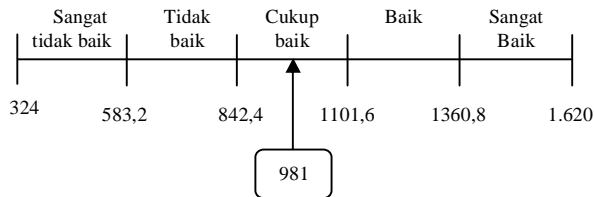
Variabel pendidikan dinilai berdasarkan tahun sukses pendidikan formal yang telah diselesaikan oleh tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari. Diketahui sebesar 32 orang responden atau sebesar 59,26 persen masuk tingkat pendidikan sekolah dasar (SD), artinya sebagian besar tenaga kerja pemanen hanya mencapai tingkat pendidikan dasar. Tenaga kerja pemanen di perusahaan sebagian besar memiliki pendidikan yang rendah, karena perusahaan tidak menetapkan standar pendidikan minimum yang tinggi dalam penerimaan tenaga kerja khusus lapang.

#### Pelatihan

Variabel pelatihan dinilai berdasarkan dimensi frekuensi mengikuti pelatihan dan dimensi pengetahuan pemanenan kelapa sawit. Distribusi responden menurut dimensi dalam variabel pelatihan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi responden menurut dimensi dalam variabel pelatihan di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, 2015

No	Dimensi	Jumlah Pernyataan	Jumlah Skor	Kategori
1	Frekuensi mengikuti pelatihan	1	110	Tidak baik
2	Pengetahuan pemanenan kelapa sawit	5	871	Cukup baik
	Total	6	981	



Gambar 1. Garis kategorisasi variabel pelatihan di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, 2015

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa dimensi frekuensi mengikuti pelatihan berada pada kategori tidak baik dan dimensi pengetahuan pemanenan kelapa sawit berada pada kategori cukup baik. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan tidak mewajibkan tenaga kerja pemanen untuk mengikuti pelatihan, dan banyak tenaga kerja pemanen menganggap pelatihan yang diadakan perusahaan hanya dilakukan untuk tenaga kerja pemanen baru.

Berdasarkan Tabel 1 diketahui jumlah skor jawaban untuk variabel pelatihan sebesar 981. Rentang skor setiap kategori dapat dihitung dengan menggunakan rumus persamaan (1) dan didapatkan selang interval sebesar 259,2 dengan skor minimal sebesar 324 dan skor maksimal sebesar 1.620. Garis kategorisasi variabel pelatihan dapat dilihat pada Gambar 1.

Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui bahwa pelatihan tenaga kerja pemanen di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari masuk ke dalam kategori cukup baik dengan pencapaian sebesar 60,55 persen dari nilai kategori maksimum. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja pemanen di perusahaan cukup baik dalam mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan, tetapi masih perlu ditingkatkan lagi supaya produktivitas tenaga kerja pemanen di perusahaan meningkat.

## Motivasi

Variabel motivasi kerja dinilai berdasarkan dimensi pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, yaitu pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri yang ingin dipenuhi oleh tenaga kerja. Distribusi responden menurut variabel motivasi tenaga kerja didapat dilihat pada Tabel 2.

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa pada indikator pemenuhan kebutuhan fisiologis jawaban terbanyak adalah skor 3 dengan jumlah jawaban 31 dari 54 responden.

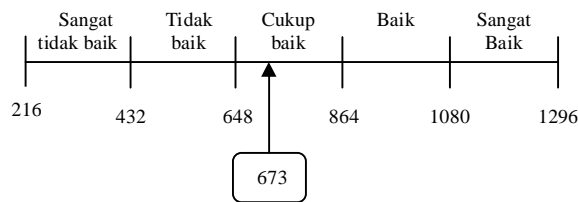
Pada indikator ini, skor 3 artinya pemenuhan kebutuhan fisiologis tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari cukup terpenuhi, seperti kebutuhan makan, minum, dan pakaian terpenuhi. Indikator ini masih bisa ditingkatkan oleh perusahaan, karena kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar dari tenaga kerja, jika belum bisa terpenuhi maka motivasi tenaga kerja untuk memanen kelapa sawit akan rendah.

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh jumlah skor jawaban untuk variabel motivasi kerja sebesar 673. Pada variabel motivasi, jumlah indikator sebanyak 4 butir dan jumlah responden sebanyak 54 orang. Berdasarkan perhitungan dengan persamaan (1) diperoleh selang interval sebesar 216 dengan skor minimal sebesar 216 dan skor maksimal sebesar 1080. Garis kategorisasi variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Gambar 2.

Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui bahwa variabel motivasi di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari termasuk kedalam kategori cukup baik, artinya kebutuhan tenaga kerja pemanen selama bekerja di perusahaan cukup terpenuhi dan dapat memberikan motivasi yang cukup baik kepada tenaga kerja pemanen dalam bekerja. Kebutuhan yang terpenuhi akan meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja, karena tenaga kerja akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan pada hirarki yang lebih tinggi lagi sesuai dengan hirarki kebutuhan Maslow (Hasibuan 2008).

Tabel 2. Distribusi responden menurut variabel motivasi tenaga kerja di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, 2015

No	Indikator	Jawaban responden					$\Sigma$ Skor
		1	2	3	4	5	
1.	Kebutuhan fisiologis	0	6	31	17	0	173
2.	Kebutuhan sosial	0	0	6	27	21	231
3.	Kebutuhan penghargaan diri	2	37	12	3	0	124
4.	Kebutuhan aktualisasi diri	4	14	31	5	0	145
Total							673



Gambar 2. Garis kategorisasi variabel motivasi tenaga kerja di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, 2015

### Gizi dan kesehatan

Variabel gizi dan kesehatan dinilai berdasarkan indeks massa tubuh (IMT) tenaga kerja pemanen yang berasal dari perhitungan tinggi badan dan berat badan tenaga kerja pemanen. Distribusi tenaga kerja pemanen menurut kategori indeks massa tubuh (IMT) dapat dilihat pada Tabel 3.

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa kategorisasi indeks massa tubuh (IMT), sebanyak 27 tenaga kerja pemanen responden masuk ke dalam kategori 2 (gizi normal dan memiliki massa tubuh ideal). Untuk kategori indeks massa tubuh (IMT), hanya pada kategori 2 yang termasuk kategori gizi baik, artinya 50 persen dari tenaga kerja pemanen di perusahaan masuk kedalam kondisi kekurangan gizi dan kelebihan gizi (obesitas).

Tenaga kerja pemanen di PTP Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari sebagian besar masuk dalam kategori IMT yang berat badan normal, artinya tenaga kerja pemanen tersebut memiliki perbandingan tinggi dan berat badan yang baik, serta tidak termasuk gizi berlebih (obesitas) atau kekurangan gizi. Kondisi gizi dan kesehatan yang baik dari tenaga kerja pemanen dapat mendorong produktivitas tenaga kerja dalam memanen kelapa sawit, karena dengan gizi yang baik tenaga kerja tidak cepat lelah dan mudah terserang penyakit dalam bekerja (Hill 2005).

Tabel 3. Distribusi tenaga kerja pemanen menurut kategori indeks massa tubuh (IMT) di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, 2015

No	Nilai IMT	Kategori IMT	Jumlah (orang)	(%)
1.	< 18,5	Berat badan kurang	2	3,70
2.	18,5 – 22,9	Berat badan normal	27	50,00
3.	23,0 – 24,9	Kelebihan berat badan	12	22,22
4.	25,0 – 29,9	Obes I	13	24,07
5.	≥ 30,0	Obes II	0	0,00
Total			54	100,00

Kondisi gizi dan kesehatan di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari masih perlu diperbaiki, karena sebagian tenaga kerja pemanen masih ada yang termasuk kategori kekurangan gizi, dan sebanyak 13 tenaga kerja pemanen atau sebesar 24,07 persen sudah termasuk kedalam kelebihan gizi (obesitas). Kelebihan atau kekurangan gizi tenaga kerja pemanen dapat menurunkan produktivitas kerjanya dalam memanen buah kelapa sawit.

### Gaji dan insentif (penghasilan)

Variabel gaji dan insentif pada penelitian ini dinilai berdasarkan jumlah gaji yang diterima dan insentif yang diperoleh tenaga kerja pemanen apabila dapat melampaui basis tugas (target) yang ditetapkan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari. Pada penelitian ini, data variabel gaji dan insentif merupakan data sekunder yang berasal dari data internal milik perusahaan.

Diketahui bahwa rata-rata gaji dan insentif yang diterima oleh tenaga kerja pemanen di perusahaan adalah sebesar Rp1.872.217,00 per bulan. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, gaji dan insentif yang diterima tenaga kerja pemanen masuk dalam kategori cukup baik, sedangkan menurut upah minimum regional (UMR) Provinsi Lampung, gaji dan insentif yang diterima oleh tenaga kerja pemanen sudah melebihi UMR Provinsi Lampung, yaitu sebesar Rp1.581.000,00.

Rata-rata insentif yang diterima tenaga kerja pemanen ditetapkan perusahaan adalah Rp453.629,00 per bulan, dengan insentif terendah yang diterima adalah Rp114.613, dan yang tertinggi adalah Rp929.872. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa insentif di perusahaan masih belum bisa mencapai insentif tertinggi, dan masih perlu ditingkatkan lagi, karena insentif

sangat penting bagi tenaga kerja yang bekerja di suatu perusahaan untuk menambah gaji pokok yang telah diterima.

### Umur

Variabel umur dinilai berdasarkan rentang kehidupan dari tenaga kerja pemanen sejak dilahirkan. Berdasarkan hasil yang diperoleh, distribusi umur tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari berada antara 21 hingga 55 tahun, dengan rata-rata umur adalah 37,11 tahun. Tenaga kerja pemanen di perusahaan dominan diisi oleh pekerja dengan umur antara 31-35 tahun, karena pekerjaan untuk memanen buah kelapa sawit tergolong ke dalam pekerjaan yang berat dan memerlukan fisik yang baik, sehingga banyak diisi oleh kelompok umur yang tergolong kelompok produktif muda.

### Masa kerja

Variabel masa kerja dinilai berdasarkan berapa lama (tahun) tenaga kerja pemanen telah bekerja pada perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil yang diperoleh, masa kerja tenaga kerja pemanen di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari berkisar antara 3 sampai 35 tahun, dengan rata-rata 11,40 tahun. Tenaga kerja pemanen rata-rata memiliki masa kerja yang lama di perusahaan, karena sebagian besar sudah bekerja sebagai pemanen borong di perusahaan sebelum diangkat menjadi tenaga kerja pemanen tetap.

### Produktivitas tenaga kerja pemanen

Produktivitas tenaga kerja pemanen dinilai berdasarkan total hasil panen kelapa sawit yang diperoleh tenaga kerja, dibandingkan dengan basis tugas panen kelapa sawit yang ditetapkan oleh PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari. Berdasarkan hasil yang diperoleh, distribusi tenaga kerja pemanen menurut produktivitas kerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa kategori produktivitas tenaga kerja pemanen di perusahaan sebagian besar berada pada kategori 2, dengan jumlah 28 tenaga kerja atau sebesar 51,852 persen. Artinya sebagian besar tenaga kerja pemanen di perusahaan memiliki produktivitas rendah, yaitu dengan pencapaian panen kelapa sawit antara 50 – 100 persen dari basis tugas yang ditetapkan perusahaan.

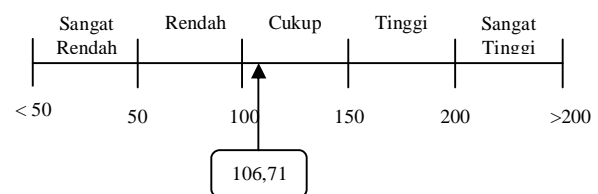
Diketahui rata-rata panen dari tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari sebesar 732,68 kg per hari dan sudah melebihi basis tugas yang ditetapkan perusahaan, yaitu sebesar 726,65 kg per hari. Hasil panen yang diperoleh oleh tenaga kerja pemanen di perusahaan sebesar 732,68 kg per hari lebih rendah dibandingkan hasil panen tenaga kerja pemanen di PTPN IV Unit Kebun Sawit Langkat dengan rata-rata hasil panen sebesar 1.124 kg per hari (Manurung 2012). Perusahaan masih perlu meningkatkan produktivitas tenaga kerja pemanennya untuk dapat menyamai produktivitas unit usaha kelapa sawit lainnya.

Rata-rata produktivitas tenaga kerja pemanen di perusahaan adalah sebesar 106,71 atau sebesar 732,68 kilogram tandan buah segar kelapa sawit. Produktivitas tenaga kerja pemanen dikategorikan menurut kriteria penilaian yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dapat dilihat pada Gambar 3.

Berdasarkan Gambar 3 diketahui bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari termasuk kedalam kategori cukup dan hampir mendekati kategori rendah, artinya hasil panen buah kelapa sawit dari tenaga kerja pemanen hanya dapat mencapai basis tugas panen buah kelapa sawit yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga masih bisa ditingkatkan lagi untuk meningkatkan produksi perusahaan.

Tabel 4. Distribusi tenaga kerja pemanen menurut produktivitas kerja di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, 2015

No	Produktivitas kerja (%)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 50	0	0
2	51 – 100	28	51.852
3	101 – 150	21	38.889
4	151 – 200	4	7.407
5	> 200	1	1.852
Total		54	100



Gambar 3. Garis kategorisasi variabel produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, 2015

### Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari

Untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas, yaitu gaji dan insentif, gizi dan kesehatan, pendidikan, pelatihan, motivasi, umur dan masa kerja mampu menjelaskan variabel terikat (produktivitas tenaga kerja pemanen) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 0,606 atau 60,6 persen yang berarti bahwa sebesar 60,6 persen produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang dimasukkan dalam model, yaitu gaji dan insentif, gizi dan kesehatan, pendidikan, pelatihan, motivasi, umur dan masa kerja, sedangkan sisanya sebesar 39,4 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Pada penelitian ini uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel gaji dan insentif, gizi dan kesehatan, pendidikan, pelatihan, motivasi, umur dan masa kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas tenaga kerja pemanen. Diperoleh hasil F hitung sebesar 10,096 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian < taraf signifikansi 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaji dan insentif, gizi dan kesehatan, pendidikan, pelatihan, motivasi, umur dan masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari.

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah gaji dan insentif, gizi dan kesehatan, pendidikan, pelatihan, motivasi, umur dan masa kerja secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di perusahaan. Hasil analisis t hitung dan signifikansi dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui terdapat empat variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen, yaitu gaji dan insentif, gizi dan kesehatan, pendidikan dan pelatihan, karena nilai signifikansi penelitian lebih kecil dari taraf signifikansi 0,10, sedangkan variabel motivasi, umur dan masa kerja tidak berpengaruh nyata.

Tabel 5. Hasil analisis t hitung dan signifikansi dari masing-masing variabel

Model	Beta	t	Sig.
(Constant)		-0,381	0,705
Gaji dan Insentif	0,200	2,118	0,040
Gizi dan Kesehatan	0,586	5,492	0,000
Pendidikan	-0,261	-2,144	0,037
Pelatihan	0,295	2,565	0,014
Motivasi	0,075	0,601	0,551
Umur	-0,180	-1,085	0,283
Masa Kerja	0,048	0,263	0,794

Variabel gaji dan insentif secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari dengan tingkat kepercayaan 90 persen. Diperoleh nilai koefisien *Beta* untuk variabel gaji dan insentif adalah sebesar 0,200. Nilai koefisien *Beta* bernilai positif, artinya setiap peningkatan jumlah gaji dan insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja pemanen dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja pemanen dalam memanen buah kelapa sawit. Hasil ini sesuai dengan penelitian Manurung (2012) yang menyimpulkan bahwa pemberian gaji dapat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen dan pemupuk di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Sawit Langkat.

Variabel gizi dan kesehatan tenaga kerja pemanen secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari dengan tingkat kepercayaan 90 persen. Diperoleh nilai koefisien *Beta* untuk variabel gizi dan kesehatan adalah sebesar 0,586. Nilai koefisien *Beta* variabel gizi dan kesehatan bernilai positif, artinya peningkatan kondisi gizi dan kesehatan tenaga kerja pemanen dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja pemanen dalam memanen buah kelapa sawit. Berdasarkan nilai koefisien *Beta* yang diperoleh, variabel gizi dan kesehatan memiliki pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari.

Variabel pendidikan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,037 yang berarti variabel pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari dengan tingkat kepercayaan 90 persen. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai koefisien *Beta* untuk variabel

pendidikan negatif, yaitu sebesar -0,261, artinya peningkatan tahun sukses pendidikan formal yang diselesaikan oleh tenaga kerja pemanen menyebabkan penurunan produktivitas tenaga kerja pemanen, karena pekerjaan memanen kelapa sawit merupakan pekerjaan yang mengutamakan kemampuan dan kondisi fisik dari pekerja.

Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari dengan tingkat kepercayaan 90 persen. Diperoleh nilai koefisien *Beta* untuk variabel pelatihan adalah sebesar 0,295, artinya semakin sering perusahaan memberikan pelatihan kepada tenaga kerja pemanen, maka dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja pemanen dalam memanen buah kelapa sawit. Hasil ini sesuai dengan penelitian Ramadhan (2009) yang menyatakan program pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada koperasi unit desa (KUD) Trisula di Kabupaten Majalengka.

Variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,551 yang berarti variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, karena nilai signifikansi penelitian lebih besar dari taraf signifikansi 0,10. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Masdayani (2014) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mandor di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton dan Unit Way Berulu.

Variabel umur memiliki nilai signifikansi sebesar 0,283 yang berarti variabel umur secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, karena nilai signifikansi penelitian lebih besar dari taraf signifikansi 0,10. Hasil ini sesuai dengan penelitian Fauziah (2013) yang menyatakan umur tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen PT Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat, karena semakin bertambahnya umur, kondisi kesehatan tenaga kerja pemanen cenderung menurun. Kegiatan memanen kelapa sawit merupakan pekerjaan yang mengutamakan kesehatan fisik dari tenaga kerja, jika kesehatan tenaga kerja menurun, maka tenaga kerja tidak dapat memanen dengan baik, dan produktivitas tenaga kerja akan menurun.

Variabel masa kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,794 yang berarti variabel masa kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari, karena nilai signifikansi penelitian lebih besar dari taraf signifikansi 0,10. Hasil ini sesuai dengan penelitian William (2013) yang menyatakan masa kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT *Eastern Sumatera Indonesia*, karena semakin lama masa kerja, maka umur tenaga kerja juga akan bertambah dan menyebabkan kondisi fisik menurun, sehingga produktivitas tenaga kerja dapat menurun.

## KESIMPULAN

Produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari tahun 2015 adalah sebesar 732,68 kilogram per hari atau sebesar 106,71 persen dan masuk kategori cukup. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari adalah gaji dan insentif, gizi dan kesehatan, pendidikan dan pelatihan, sedangkan motivasi, umur dan masa kerja tidak berpengaruh nyata.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. 2014. *Lampung dalam Angka 2014*. Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. Bandar Lampung.
- Fauziah S. 2013. Produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk (Studi Kasus: PT Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat, Kecamatan Padang Tualang, Kabupaten Langkat). *Jurnal Sosial Ekonomi Agrikultur dan Agribisnis Nomor 3 Volume 2, Maret 2013*. Sumatra Utara.
- Gujarati D. 1995. *Ekonometrika Terapan*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hill JO. 2005. Indeks Masa Tubuh. [http://www.sirc.org/Obesity/Obesity and the facts .html](http://www.sirc.org/Obesity/Obesity%20and%20the%20facts.html). [ 5 desember 2014]
- Manurung SR. 2012. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanen Dan Pemupuk di PT Perkebunan Nusantara IV. *Skripsi*. Fakultas Pertanian. Universitas Sumatra Utara.
- Masdayani. 2014. Pengaruh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja mandor sadap PT



- Perkebunan Nusantara VII (Persero). *Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis Nomor 3 Volume 2, Juni 2014*. Lampung.
- Muhidin SA. 2011. *Dasar-dasar Metode Statistika untuk Penelitian*. Pustaka. Bandung.
- PTP Nusantara VII. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. PTPN VII. Lampung.
- Ramadhan I. 2009. Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KUD Trisula di Kabupaten Majalengka. *Skripsi*. Fakultas Bisnis dan Manajemen. Universitas Widyatama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- William H. 2013. Produktivitas tenaga kerja di PT Eastern Sumatera Indonesia, Kebun Bukit Maradja Estate. *Jurnal Sosial Ekonomi Agrikultur dan Agribisnis Nomor 2 Volume 2, Februari 2013*. Sumatra Utara.